



Documents de fin de contrat

L'employeur a-t-il le droit de remettre les documents de fin de contrat à un salarié avant la fin de son préavis ?

Documents de fin de contrat : une mise à disposition indispensable...

La fin d'un contrat de travail vous conduit, inmanquablement, à devoir mettre 3 types de documents à la disposition du salarié intéressé.

RAPPEL :

L'ensemble de ces documents sont en effet, par nature, **quérables et non portables**. De ce fait, l'employeur n'est pas dans l'obligation de les envoyer au salarié. Il lui suffit de les tenir à sa disposition et de lui permettre de venir les retirer.

En premier lieu, un **certificat de travail** qui, pour rappel, doit mentionner :

- ✓ les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise du salarié ;
- ✓ la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés par celui-ci et les périodes afférentes ;
- ✓ l'identité des parties ;
- ✓ la date et le lieu de sa délivrance ;
- ✓ la signature de l'employeur ;
- ✓ le cas échéant, le maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et prévoyance.

En second lieu, une **attestation France Travail** qui, le cas échéant, permettra au salarié d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage.

En dernier lieu, un **solde de tout compte**, dont l'objet est d'inventorier l'ensemble des sommes versées à ce dernier à l'occasion de la rupture de son contrat (dernier salaire, indemnité compensatrice de congés payés, etc.).

... qui doit intervenir à l'expiration du contrat de travail

La remise des documents de fin de contrat doit intervenir, sans exception aucune, une fois que le contrat de travail a pris fin. C'est-à-dire à l'issue du préavis, que celui-ci soit exécuté ou non.

Partant de ce constat : **Non**, une transmission durant l'exécution du préavis ne peut être envisagée.

À défaut, la démarche anticipée pourrait s'assimiler en un licenciement de fait qui, par conséquent, produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire nul.

Par ailleurs, un défaut de délivrance ou une délivrance tardive exposera l'employeur à une condamnation sur le plan pénal et civil. C'est à la condition, toutefois, que le salarié caractérise l'existence d'un préjudice. Le défaut de remise du certificat de travail constitue une contravention de 4^{ème} classe et peut autoriser le salarié à solliciter des dommages-intérêts.

BON A SAVOIR :

En cas de licenciement pour faute grave, l'employeur doit délivrer ces documents au salarié dès la rupture, lors de la notification du licenciement, compte tenu de l'absence de préavis dans ce cas. [Cass. soc., 3 sept. 2025, n°24-16.546]

Critères d'évaluation trop subjectifs

Un employeur ne peut évaluer ses salariés selon des critères trop subjectifs et imprécis

La Cour rappelle que si l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés, la méthode d'évaluation des salariés qu'il retient doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Ainsi, les juges ont retenu que les notions d'«optimisme», d'«honnêteté» et de «bon sens» sont trop vagues, personnelles et imprécises pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue de l'appréciation de leurs compétences au travail. Cela conduit à une approche trop subjective de la part de l'employeur, de sorte qu'une telle procédure d'évaluation doit être considérée comme étant illicite. [Cass. Soc., 15 oct. 2025, n°22-20.716]

Pour tout renseignement, nous contacter : www.cftcoptique.fr